

賃金の経済理論 (2)

——労働経済論の研究 (6)——

小 川 登

- 第1節 賃金水準決定の理論と実際
- 第2節 マルクス賃金論の展開
- 第3節 低賃金の実態と最低賃金制 以上前号
- 第4節 賃金格差の理論と現実
- 第5節 労働組合と賃金変動 以上本号
- 付 論 生産性・分配率・賃金と物価*

*『経済論叢』110巻1・2号, 1972年8月

第4節 賃金格差の理論と現実

——賃金構造の分析——

1. 賃金格差の理論

賃金論の研究は、賃金率の一般水準がなにによって決まるのか、および種々の賃金格差、つまりその複合体としての賃金構造の分析という2分野を主なテーマとしてきたといっても過言ではない。そして賃金論の関心事は歴史的にみて、おおまかにいえば、賃金水準論から賃金構造論へうつていった。一定の賃金水準を獲得した労働組合の関心事も、水準一般から格差問題、賃金構造の改善へ移行するのである。さて、賃金格差の理論といえば、必ずまずアダム・スミスがひき合いに出される。

(1)スミスとマルクス すでに2度も引用しているが、アダム・スミスは①その職業の快・不快、②それを習得する難易・時間およびその育成費用の高低、③就業の安定性の度合、④社会的信用の大小、⑤成功の可能性

の難易, という5要因でもって職業間賃金格差を説明し, 不快な職業の賃金は快適な職業のそれより高くなるなど, 完全自由競争のなかでは「純利益は均等化」するとした¹⁾。多くの点でスミスを批判したマルクスも, この点についてはスミス説を原則的には支持している²⁾。

マルクスは賃金格差 (wage differentials) としては, 労働力価値の一般理論からして①職種間 (熟練度別), ②地域間, ③国家間の3つしか認めていない。逆言すれば, この3つの格差は資本主義に必然的なものとしたということである。日本の賃上げ闘争は, あまりにもひどい不当な賃金格差, 所得分配の不平等の存在もあって, 伝統的に「貧しきを憂えず, 等しからざるを憂う」という万人平等賃金観をながく保持してきた。だがマルクスは平等賃金説を嘲笑し, 資本主義を知らぬものとした*。

*「労働力の質がちがえば労働力の生産費もちがうのと同じように, 労働力の価値も, その労働力の使用される職種がちがえばちがってこざるをえない, ということである。したがって賃金の平等という要求は, まちがった考えをもとにしているもので, 決してみたされるはずのない気違いじみた望みなのである。それは前提を認めながら結論をさけようとする, かの誤った浅薄な急進主義の所産である」³⁾と言う。もちろん, マルクスは, スミスのように5要因を併列せず, 「労賃の高さの相違は, その大部分が, 簡単労働と複雑労働との区別にもとづく」として②にしぼっている。ところで, スミス説を明示的に批判して職業間賃金格差の原因を②のみに帰したのは, J. S. ミルである。

(2)J. S. ミル 少しでも賃金の実態をみれば分ることであるが, ②をのぞき, スミスの指摘とは逆のばあいが多い。ミルは, ①不快な仕事のほうが低賃金であり, ③屋外日雇人夫のように就業が不安定な職業のほうが低賃金におかれており, ④・⑤職業にかんする信用の有無や成功の難易は, じつはほかの事情による原因と併存しているばあいが多いのであるから, 職業間賃金格差はもっぱら②の育成費の高低によっておこるとしたのであ

1) アダム・スミス『諸国民の富』岩波文庫版(1), 292—308ページ。

2) 『資本論』(9), 219ページ。

3) マルクス『賃金・価格および利潤』岩波文庫版, 60—61ページ。

る⁴⁾。

そして、ミルはこの技能育成格差は、従弟教育や学校教育における就学機会の不平等(差別)によって形成されており、一種の市場独占だとして⁵⁾、のちの非競争集団の賃金格差論⁶⁾に道を開いたのである。

(3)ロバートソン 賃金格差の発生する原因が、労働市場における労働力の非移動性、労働力移動の階層内性にあり、その非可動性の根拠には社会的階層制があるとする非競争群説は多いが、その説を現代的に D. J. ロバートソンで代表させよう。ロバートソンは、格(grade)の高い職業への参入制限は、就業機会の制限、そして就業準備のための教育訓練機会の制限という社会的差別によっておこるとする。それは、世代間的にみれば所得格差→教育機会格差→就業差別という線でおこなわれるが、そのほか居住地域、社会的地位、生活慣習等の社会勢力(social force)が、就業機会を制約し、職業間移動を妨げ、賃金の格差を生みだすとしている⁷⁾。

労働市場の基礎にある社会的制度における差別を賃金格差の原因とするこの制度説は職業間の不当な賃金格差をよく説明するが、独占段階になって存在する多様な賃金格差、とくに企業規模間・産業間の格差をうまく説明しえないという弱点をもつ。そこにダンロップ説が登場する。

(4)ダンロップ J. T. ダンロップは賃金格差を労働市場からのみ見ることに反対し、企業と労働者群との両者が、労働市場のみならず生産物市場をふくめた全体市場のなかでいかなる経済的役割をもつかということ、つまり国民経済的視点からそれをとらえるのである⁸⁾。彼は、賃金格差を

4) J. S. ミル『経済学原理』岩波文庫版(2), 353~69ページ。マーシャル以降の新古典派も②一本にしぼったのである。単一労働市場の単一価格から複数市場の複数価格としての賃金をあつかうようになるわけである。

5) ミル, 同上書(2), 365ページ。

6) デイキンソンやタウシグの非競争群論については、第1章第2節4ですでにふれた。

7) D. J. Robertson, *The Economics of Wages and the Distribution of Incomes*, 1961. p. 89.

8) J. T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory", in *The Theory of Wage Determination*, 1957, pp. 3—27.

企業内と企業間に分ける。まず企業内では労働者群を職種別に区分して、それぞれの職群 (job cluster) が賃金決定単位となり、ついで企業間では類似の企業・業種はほぼ同じ高さの賃金等高線 (wage contour) に位する、とするのである*。

*職群は、その企業の技術水準と経営組織のありかた、つまり、職種・職能の分化の程度による。だから、業種、企業によって職群のありかたがこととなることになる。数千の職務がある工場において、賃金率は一挙にきめられるのではなく、まずいくつかの職群毎に決められるのであって、このばあい、同一職群内の基幹的職務の賃金率が基準賃金率として決められ、これを上限にして他の職務の賃金率が職務昇進序列にしたがって決められるのである、と言う。

だが、これらの企業内賃金構造は、孤立的に存在するのではなく、生産物や地域の競争に制約されているので、類似の企業群ごとに賃金水準がきめられ、ほぼ同じ賃金等高線に位することになる、と言う。

以上のように、賃金格差問題も、職業間賃金格差論から次第に企業間・産業間賃金格差の解明、そしてそれも「労働組合は諸賃金格差をどれほど縮小させてきたか」という実証的分析へと研究の重点をうつしてきたのである。そしてこの移行過程は、同時に賃金理論の主流がヨーロッパからアメリカへ移る過程としてあった。

2. 労働組合と賃金構造

クラーク・カーは、1国の賃金構造⁹⁾を、(1)個人間、(2)企業間、(3)地域間、(4)職種間および(5)産業間の5つに分け、それぞれの格差の変動の推移、そこにおける労働組合の影響力 (impact) を総括的に類型化した¹⁰⁾。

カーによると、(1)個人間賃金格差 (personal wage differentials) の縮小にはたした組合の影響力は明らかにかなり大きい。(2)企業間 (firm) 賃金格差

9) 賃金構造 (wage structure) とは、各種の賃金格差の全複合体のことである。

10) C. Kerr, "Wage Relationships—the Comparative Impact of Market and Power Forces", in *The Theory of Wage Determination*, ed. by J. T. Dunlop, 1957, pp. 173—93.

については、同一の生産物市場・労働市場に属するときは、組合の縮小活動の効果はかなり大きいものがある。(3)地域間 (area) 賃金格差についての組合衝撃は、さきの2つほど決定的でないが、生産物競争のある地域間では重要である。(4)職種間 (occupational) 格差は、熟練工と非熟練工の賃金格差縮小にみられるように、先進資本主義国では諸賃金格差のなかで最もはっきり縮小しているものであるが、カーは「これが組合の賃金政策の結果であるという証拠はほとんどない」¹¹⁾ という。レイノルズは、職種別格差の縮小の要因として、①産業別組合による不熟練労働者の地位の上昇のほかに、②教育水準のアップによる労働力の質の平準化、③1920年以降の移民(不熟練工になる)の制限、④企業内訓練による労働力の質的構成の均一化、⑤最低賃金立法による最低賃金の保障、等をあげているが¹²⁾、論者により強調点がことなり、いまだ各要因の相対的重要度については確定した見解はない。

(5)産業間 (industrial) 格差も欧米諸国では縮小していることは認められる。だが、カーもそうであるが、だいたいの論者はこれへの組合の影響力はきわめて小であると言う。逆に、レイノルズは産業別組合の産業別行動によってこの格差は拡大させられる傾向があるとさえ主張するのであった¹³⁾。なお、佐野陽子氏は、①国際間で産業別賃金格差のありかたがきわめて類似している、②一国内では産業別の賃金格差と生産性格差が一致していて、生産性格差のほうがつねに大である、ということを指摘しておられる¹⁴⁾。そして、日本においては明治以降、1960年までであるが、(1)個人間、(2)企業間、(3)地域間の格差は縮小しているが、(4)職種間と(5)産業間の

11) *Ibid*, p. 181.

12) L. G. Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, 3rd ed., 1959, p. 487.

13) ditto, "The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the United States, in *The Theory of Wage Determination*, 1957, pp. 212—16.

14) 佐野陽子『賃金決定の計量分析』7ページ。

格差は欧米とちがってほとんど縮小していず、ほぼ不変である、という調査結果もある¹⁵⁾。

クラーク・カーは、賃金格差の種類によって組合の影響力がちがうのはどうしてかを、つぎのように説明した。賃金格差にたいする組合運動の影響は、「①格差是正をおこなおうとする労働者・労働組合の動機 (motivation) の強さにおうじて直接的に変わり、②このような変化を実現するのに必要な力の大きさととは逆に変化する」¹⁶⁾ とするのである。格差是正動機は「公正賃金 (just wage)」の理念が労働者のなかで決して死んでいなく、労働組合は個人間、企業間および地域間の格差にたいしてこの動機をはっきり打ち出せるのにたいして、職種間および産業間の格差にたいしてはそれが打ち出せない。なぜなら、前者のばあいには「同一の仕事 (equal work)」という基準があり「同一労働同一賃金 (equal pay for equal work)」が主張できるが、後者のばあいにはその点がはっきりしないからである、という。つぎに「必要な力の大きさととは逆に」ということであるが、これは分りやすいことであるが、組合にとって個人間の不当格差是正・賃金標準化はもっともやりやすい(力が多くいらぬ)。企業間から地域間へと次元が変わるにつれて困難性が増す。そして、熟練・不熟練という職種間ならまだしもブルーカラーとホワイトカラーという職業間格差の制限、さらに石油化学・電力と食料品・雑貨という産業間の格差縮小という次元になると、それは産業別組合の力では手におえず、たとえば強力な全国単一組合体といったより大きな勢力が必要になる、とカーは言うのである¹⁷⁾。もちろん組

15) 昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂、1960年。

16) C. Kerr, *op. cit.*, p. 182.

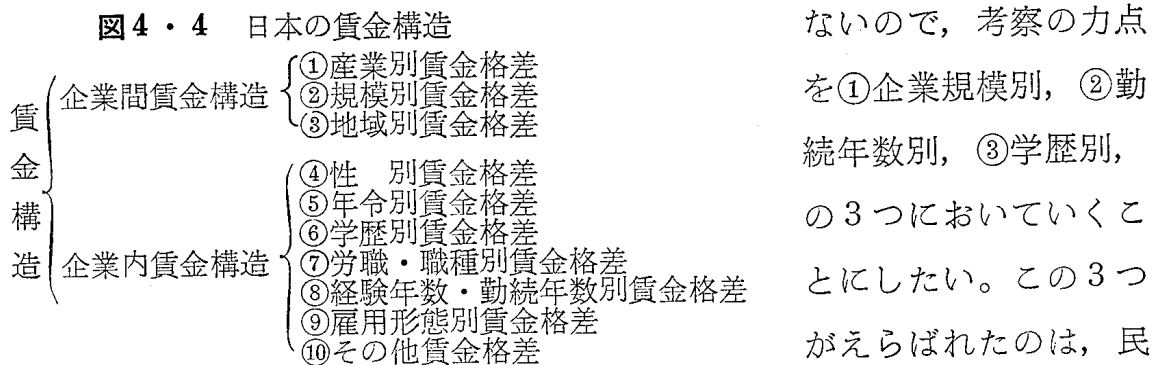
17) 労働組合は賃金格差を縮小させ、賃金構造をどれほど改善できるか、できないかの論争は、C. Kerr の論文のタイトルが「market and power forces (市場か組合勢力か)」となっているごとく、アメリカ労働経済学における論争点であるが、それについての紹介は、小林英夫「アメリカ労働経済学の系譜」岸本英太郎編『労働経済論入門』所収、333—44ページを参照されたし、前3者は縮小でき、後2者にはほとんど影響力がないとするカーの見解は、アメリカ労働経済学の総まとめであると評価しえよう。

合の力がどれほど強くても、織物業の賃金を鉄鋼業の賃金にまで引上げることはできない。

労働組合の諸賃金格差の制限・標準化の基準が、同一労働差別賃金反対、つまり同一労働同一賃金にあり、その目的が、資本の同一労働者への差別化を防ぎ、団結を強めると共に、賃金構造の改善をつうじて賃金水準の上昇をはかる、というところにあることはいうまでもあるまい。日本の労働組合はこの点での賃金政策を欠き、いかに1955—65年に諸賃金格差に縮小傾向があったとはいえ、いまだ巨大な格差を強いられ、労働者は企業別に分断されているのである。つぎにこの点を考えてみたい。

3. 現代日本の賃金格差の現実

日本の賃金構造をみていくばあいには、カーの定式化した5つの賃金格差だけでは、それをとらえきれない。日本の賃金構造はきわめて複雑怪奇なものであり、それだけ労働者が個々バラバラに差別され分断されていることを示すのであるが、最低つぎのような格差が存在している、とせねばならない。これら9つの賃金格差すべての実態を明らかにすることはでき



間大企業と官公庁に支配的な年功序列型賃金が、まず企業規模間格差を前提にし、そのうえで学歴別を基礎にすえ、企業忠誠心の近似値としての勤続年数でもって賃金を差別するものだからである。

(1)企業規模別 日本資本主義の高度成長によって日本に宿命的とまでいわれた企業規模間賃金格差がある程度縮小し、若年層にいたっては逆格

差も出てきたのをとらえて、気の早い論者は二重構造は崩壊したとまで主張するのであるが、1970年現在、500人以上企業の賃金を100.0とすれば、100—499人は81.4、30—99人は69.6、5—29人にいたっては61.8%しかなく、いまだ格差は大きいのである。従業員の平均年令は企業規模が小さくなるにつれて次第に高くなるのに¹⁸⁾、これだけの格差が存在するので

表4・22 規模別賃金格差の推移

(ただし、現金給与総額)

	500人 以上	100～ 499人	30～ 99人	5～ 29人
1955年	100.0	74.3	58.8	—
60	100.0	70.7	58.9	46.3
65	100.0	80.9	71.0	63.2
70	100.0	81.4	69.6	61.8
71	100.0	81.2	69.9	62.7

出所：労働省「毎月勤労統計調査」

注：製造業

ある。

表4・22を見てすぐ分ることは、格差が縮小したのは主に1960—65年の期間であって、1965—1970年では縮小傾向が停滞し、あるいはほんの少しであるが再拡大しているという事実である*。

* ここに重大な1つの疑問が生れる。というのは、「規模格差の縮小は、労働力不足がはげしくなって、組合がなくても、中小

零細企業主は人手を確保するため賃金を上げざるをえなかったからである」とか

「春闘の波及効果である」という説では、1965年以降の縮小傾向の停滞あるいは再拡大を説明できないからである。なぜなら、1965—1970年にもひきつづき「労働力不足」は激化したのであり、春闘もまた続行したからである。では格差を縮小させ、縮小を停滞させた直接の要因はなにか？。結論からいえば、1958—64年の縮小の大部分は、年令別従業員構成の変化（中小企業従業員の高令化と大企業の若年化）によっておこされたのである。大企業は豊富にあった親規学卒をふくめた相対的低賃金の若年層を独占的に大量採用でき従業員平均年令を下げ、これにたいして中小零細企業は初任給を大企業以上にしても採用できず、相対的高賃金の中高年令層を採るしかなく平均年令を上げ、つまり、平均賃金を上昇させ、その結果、縮小がいちじるしくあらわれることになった（もちろん、大企業の賃金上昇率よりも中小企業のそのほうが例年1～2%高いから、この上昇率格差による効果もあったことは否定しえない事実である）。

だが、65年以降になると大企業も新規学卒・若年労働力の絶対的減少¹⁹⁾によって、

18) 製造業での平均年令は、1,000人以上企業30.9才、100—999人 32.2才、10—99人 36.3才である（労働省『労働統計要覧』1972年版、135ページ）。

19) 中学卒新規就職者は1963年の46万人を最高にして、1971年には17万人に減少し、

表4・23 規模別平均賃金格差と
平均年令・男女比率

企業規模・年次	全 労 働 者			
	(千円) 平均賃金	同格差	(才) 平均年令	(%) 女子比率
(1000人以上)				
1958年	20.9	100	30.9	26.8
61	23.9	100	29.7	28.5
64	30.3	100	29.7	27.4
67	40.7	100	30.5	27.3
70	66.7	100	30.9	26.9
(100~999人)				
1958年	14.3	68.4	28.8	37.5
61	17.7	74.1	28.3	37.2
64	24.9	82.2	29.7	34.6
67	32.6	80.1	30.5	36.5
70	53.2	79.8	32.2	36.7
(10~99人)				
1958年	11.7	56.0	29.8	35.2
61	15.5	64.9	30.7	37.1
64	23.5	77.6	32.5	36.3
67	30.4	74.7	34.1	39.8
70	49.5	74.2	36.3	39.6

出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

その旺盛な労働力需要を新規・若年層だけではみせず、35才未満までは採用ワクを広げざるをえず²⁰⁾、従業員平均年令の低下がとまり、若干上昇傾向にうつる。他方、中小企業では高年令化はつづくが、低賃金そのものの女子の比率を高めた(表4・23参照)。その結果、格差縮小の傾向が停滞に入ったのである。そこで大企業員の年令構成が上昇気味となり、中小企業のそれが高令化と女子化の共存状況となることがつづくとすれば、若年労働力の供給不足の故にこそ、逆に規模間賃金格差が縮小しないということになるのである。二重構造が日本資本主義の構造的特質といわれるゆえんであり、それがそう簡単に解消するとは考えられないゆえんである。

では、二重構造の象徴のようにいわれる企業規模間賃金格差は何を根拠にして成立したのか。まず歴史的にみよう。これまでの研究蓄積が明らかにしている事実は、①明治維新いらい1910年代までは規模間格差がほとんどなかったこと、②独占資本が最終的に確立した1920年代に格差が発生し

高校卒は1966年の43万人を最高にして1971年には37万人に減少している。1958年には14人以下企業が中卒就職者の36.8% (約15万) 人も採用していたのに、1971年では29人以下企業でもって20.2% (約3万人) しか採用できなくなっているのである(労働省、前出要覧、54ページ)。

- 20) 労働がきつく、仕事が単調で若者にきらわれる自動車産業は、中途採用のワクを45才まで引上げざるをえなくなっている。

たこと、③それが1930年後半には準戦体制下の労働力需要の増大によって縮小し、④第2次大戦直後には悪性インフレで格差が問題にもならなかったこと、⑤だが1948—57年に格差が再び発生・拡大し、⑥1958年に縮小がはじまり、それは64年まで続いたが、さきに指摘したように、⑦1965年以降では格差縮小の傾向が止った、ということである²¹⁾。以上は年功賃金の歴史とぴたり一致している。ここから判明する1つのことは、格差が独占の確立、再確立、再編高度化に密接にかかわっているということである。

とすれば格差の根拠・要因はなにか。まず第1に格差の基盤は、①生産物市場における大企業の価格支配力、②金融市場における大企業への低利長期資金の集中²²⁾、そして③先進的輸入技術の大企業への集中、この3面が反映して生ずる付加価値生産性格差 \equiv 支払能力格差²³⁾にある。ついで第2に、日本資本主義が労働集約的な軽工業の十分な展開をなさないままに労働節約的な重化学工業化を急ピッチにおしすすめ、そのことによって労働力をつねに過剰においてき、資本の労働力需要独占力が完璧であったという労働市場要因にある。それは1960年代にいたっても労働移動が基本的

-
- 21) 梅村又次「賃金格差と労働市場」都留・大川編『日本経済の分析』勁草書房、1955年；南亮進『日本経済の転換点』創文社、1970年、120—21ページ。
- 22) ①一国民経済の中に近代的部門と前近代的部門とが併存し、②それがアメリカ等とちがって両者が有機的な連関にあり、③両部門にあいだに巨大な賃金格差がある、という定義でとらえられている、いわゆる日本経済の二重構造の成立・持続要因については、篠原三代平「日本経済の二重構造」篠原編『産業構造』春秋社、1959年が、すでに定説なので、それにしたがう。
- 23) 中小企業（50—299人）の純付加価値生産性は大企業（資本金10億円以上）の45%位であるから、利潤をゼロにし、純付加価値（剰余価値）全部を労働者が取る、つまり労働分配率100%にすれば、格差はなくなるが、そんなことはありえない。生産性と賃金の関係は付論であつかう。なお、吉村勲氏が「賃金格差は……利潤（平均・超過・独占利潤）との対応関係においてあきらかにせねばならない」（同氏稿「マルクス賃金論の方法と構成」『経済学雑誌』1968年5月、93ページ）とされていることであるが、戦後日本のばあい大企業と中小企業とのあいだにはっきりした利潤率の格差がみられない（それはどのような統計をみてもそうであるし、すでに小宮隆太郎氏がそのことを「日本における独占と企業利潤」中村・大塚・鈴木編『企業経済分析』東京大学出版会、1962年で提示している）ので、対応関係を分析することはできない。

に大企業→中企業→小零細企業への下方移動のみ自由であり、労働市場が分断されてきたことにもみられる。ここに低生産性をもっぱら低賃金でカバーする中小零細企業の「永続」の基盤がある。

さらに、第3に、格差が持続したのは、日本に職業別・産業別の横断組合がなく、組合が企業の支払能力に従属した企業別組合であるがゆえに、支払能力のいちおうある大企業および官公庁にしか組合ができないということによっている²⁴⁾。ひどい規模間賃金格差の1要因として、付加価値生

産性格差とともに、組合組織率の企業規模間格差(表4・24をみよ)があることを否定しうる人はいないであろう。

第4に、規模間格差は直接には、中小企業男子生産労働者の賃金が30才代で横に寝て40才代で下りだすのにたいして、大企業では定年の55才まで上りつづけるという年功賃金が存在することからきている。規模間賃金格差と年功賃金は

表4・24 企業規模と組織化率
(単位: %)

年 規模	1963年	1966年	1969年
500人以上	61.3	65.0	63.0
100~499人	37.6	31.0	33.5
30~99人	10.4	9.3	9.8
29人以下	3.1	3.5	4.9
民間平均	26.7	26.7	28.3
官公庁	63.8		
総平均	34.7	34.2	35.2

出所: 労働省「労働組合基本調査」

メダルの裏表である*。

* なお、隅谷三喜男氏は、大企業と中小企業とでは、男女別比率、労職別比率、学歴別比率という労働力の質がことなり、年令別構成という労働力構成がことなるから、規模間賃金格差を平均賃金でみてはならないとし、小学・新中卒の男子労務者の賃金を年令階級別に検討し、「二重構造とよばれ、日本的な賃金格差と呼ばれてきたような規模別格差は、日本の中小企業の中にも部分的にしか存在しない。その意味で従来の賃金格差論はその論点を誤っていた」²⁵⁾と大胆な新説を主張された。だが、水野朝夫氏は、男女・労職・学歴・年令別労働力構成を、企業規模間で同一である

24) 大企業と中小企業とのあいだに利潤率格差がないことは、逆に、組合によって中小企業の賃金を高めうる余地のあることを示している。

25) 隅谷三喜男『日本の労働問題』東京大学出版会、1964年、120ページ。

ように操作したうえでも、なおかつ、賃金格差は解消しないことを示して、反論している²⁶⁾。

さらに、舟橋尚道氏は「中小企業の賃金もまぎれもない年功賃金である」²⁷⁾ という暴論を提起する。だが、35才前後で賃金上昇がストップし、横ばいになる中小企業労働者(男子作業員)の賃金のどこが年功賃金なのであろうか。若い時に欧米のように高いのであれば貯蓄もできているので別であるが、35才位が最高賃金で、生活費が一番かかる40才代に賃金がじりじり下っていく中小企業労働者の悲惨な生活実態を無視して、日本の労働問題研究はどうして成立するのであろうか。日本の労働者の半分以上は299人以下の中小零細企業に働いているのである(表4・11参照のこと)。

(2) 勤続年数別・年令別格差 まず勤続年数別賃金の代理変数といわれ

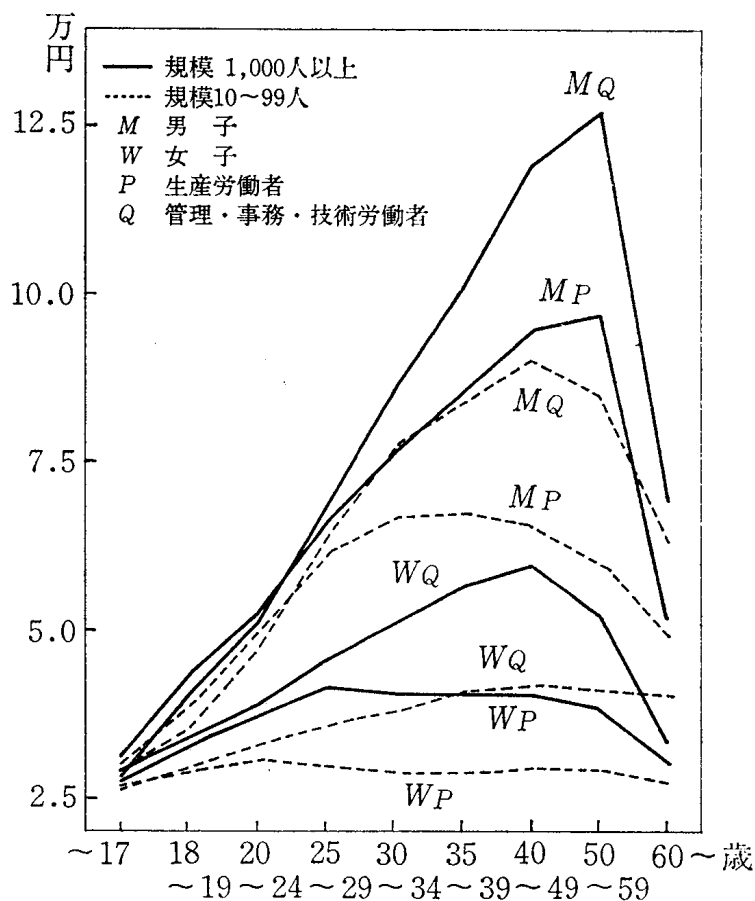


図 4・5 年令別賃金格差 (1970年)
(出所) 労働省『賃金構造基本統計調査』。

る年令別賃金をみておこう。表4・25が示すように全規模にわたって年令別格差は縮小しており、とくに1,000人以上の大企業でそれが著しいのであるが、1970年現在においても、20~25才を1.0として50~60才で1.76倍もあり²⁸⁾、18才未満を1.0とすればいまだ約3倍である。それにしても、大企業の60才以上の賃金の

- 26) 小野・南編『労働経済論』前出、99—101ページ。とくに100ページの表参照。
27) 舟橋尚道『転換期の賃金問題』前出、121ページ。
28) 50~60才を50~55才、56~60才の2つに分ければ、55才定年制の故に前者は無条件に高くなる。

表4・25 規模別年令別賃金格差

年	規 模	18才 未満	18～ 20才	20～ 25才	25～ 30才	30～ 35才	35～ 40才	40～ 50才	50～ 60才	60才 以上
一九六一	1,000人以上	50.6	78.3	100.0	136.1	181.3	209.6	236.7	240.4	125.3
	100～999人	52.5	75.3	100.0	132.1	157.4	175.9	186.4	169.8	123.5
	10～99人	58.9	77.2	100.0	124.1	136.7	147.5	147.5	132.9	111.4
一九七〇	1,000人以上	60.5	81.8	100.0	124.4	143.7	155.2	171.2	175.8	98.6
	100～999人	61.5	80.4	100.0	127.0	144.5	152.3	153.8	142.3	107.1
	10～99人	61.4	78.6	100.0	124.7	136.2	138.0	132.9	121.2	100.0

出所：『労働白書』昭和47年版，414—15ページ。

注）製造業男子労働者。

表4・26 生産労働者（男）の年令別賃金格差

国	18才 未満	18～ 19才 18～ 20才	20～ 24才 21～ 24才	25～ 29才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 44才	45～ 49才	50～ 54才	55～ 59才	60～ 64才	65才 以上
日本 (1970年)	46.2	63.3	78.6	100.0	113.0	118.0	125.3		116.6		78.4	
イギリス (1970年)	34.9	65.0	91.1	100.0	105.1		102.9		95.2		87.1	75.3
西ドイツ (1966年)	55.3	81.5	95.1	100.0	101.9	101.9	100.0	98.0	96.1	94.1	91.2	
フランス (1966年)	55.7	79.8	93.2	100.0	102.8	102.8	100.9	99.0	97.1	95.1	91.3	
イタリア (1966年)	61.6	82.8	91.9	100.0	104.0	104.0	104.0	103.0	103.0	105.0	103.0	

出所：生産性本部『活用労働統計』昭和47年版，152ページ。

注）25～29才=100.0

凋落ぶりは目をみはらせるほどであり，老令労働者問題の深刻さをあらわしている。ヨーロッパの同一労働同一賃金の内容を知るためにも，年令別賃金格差の国際比較をかねておこう。日本の企業が若年層（20～24才）²⁹⁾と老年層（55才定年制によつて56才以上）を不当に差別していることは明白である³⁰⁾。

29) もちろん，20才未満は1人前労働者ではなく見習賃金なので別とする。

30) 労働組合は，日本の老令社会化によって，1980年までに若年層（15～24才）が3割減，中・高年層（45～64才）が4割増と急ピッチに高年令化することをふまえ，労働市場の需給要因によって改善される若年層よりも，明確に高年令層

図4・5は、①まず女子労働者は年令ごとに賃金が上昇する年功賃金とは無縁な存在であること、②ついで小零細企業の女子労務者の賃金のはじめから終りまで横ばいで（……線 wp）、自立して生活しうる賃金では絶対にはないから家計補充的労働者であり、そこから低賃金多就業を推測させており、③さらに年功賃金とはその上昇カーブからみて本来的にはブルー・カラーのものでなく、ホワイト・カラーのものであることを教えている。図4・5は縮小したとはいえ、いまだ格差がきわめて大きいことを示してあまりある。

さて、板東慧氏は「年功賃金は本質的には年令別賃率であり、年令差別の貫徹形態である」³¹⁾とされているが、そうであろうか。そうではなくて、年功賃金の本質は勤続年数別賃金差別にあり³²⁾、それがなしうる基盤として年令差(家族構成員数別)＝年令別生計費差が活用されているとみるべきであろう。それは年功賃金が、まず1人の生活がぎりぎり可能なきわめて低い初任給(単身者賃金)からはじまっていますが、そこに本質があるのではなく、あくまでも年功賃金の本質は、勤続年数と企業貢献度＝成績査定によって差別的に昇給していく企業内属人賃金の体系という所にある³³⁾。

対策を真剣にとりくまねばならなくなっている。それは、年金受給年令を65才から60才に引下げること、定年制を55才から60才に引上げること、この双方からなされねばならない。日本の労働組合は、これまで企業の年令差別(若年層へのしわよせ)によって、世界に類のない青年部を内部に設置してきたが、今度は老年部(退職者部)を設置して企業とあたねばならなくなっている。

31) 板東慧『賃金問題の考え方』159, 171ページ。

32) 年功賃金は、年功のうち功に力点をおくのであるから、その直接性においては勤続年数ではなく、直接上司の評価する企業忠誠心、つまり、人事考査・査定にあり、その意味で、年功賃金は完全な労務管理賃金である。なぜなら、年功賃金の制度的核心である定期昇給は、その64—70%が会社査定によって決められているからである(白井泰四郎『企業別組合』中央公論社、1968年、144ページ)。なお、年功賃金の本質が、年令差別にあるのなら、組合の最も切実な要求が現在にいたるも「同一年令・同一賃金」、「年令別最低保障賃金」であることにはならないであろう。

33) 板東氏は、企業貢献度の尺度＝勤続年数、勤続年数の代理指標は年令になる面を強調されすぎたため、年功賃金の本質＝年令差別とされたのであろうが、それでは年功賃金の本質的性格が賃金決定の個別企業内性にあることが消えてしまうことになる。

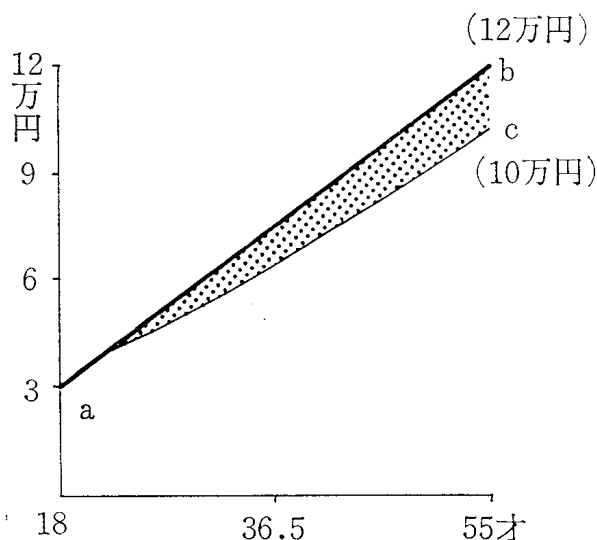


図 4・6 標準昇給曲線と査定

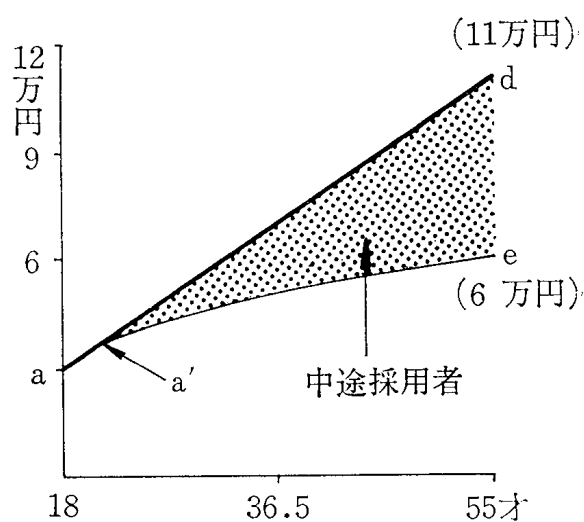


図 4・7 標準採用者と中途採用者

表 4・27 勤続年数別賃金格差
(18才未満勤続年数1年未満者=100)

勤続年数 (年令)	1961年	1970	1971
0 年(18才未満)	100	100	100
1 年	109	106	108
2 年	116	109	112
3～4年(18～19才)	169	141	139
5～9年(20～24才)	230	178	178
10～14年(25～29才)	327	234	221
15～19年(30～34才)	414	280	268
20～29年(35～39才)	518	305	292
30年以上(40～49才)	660	367	345
〃 (50～59才)	642	366	348

出所：『労働白書』昭和47年版，416—17ページ。

注) 製造業，男子労務者，小学・新中卒。

表 4・27 は大企業における勤続年数別格差であるが，これには最低と最高の中はいまだ 2.50 倍もあり，年令別が 2.50 倍しかなくなっているのにくらべて，なお格差はきわだって大きいのである。この 3.48 倍と 2.50 倍の差こそ，標準採用者と中途採用者の賃金格差の巨大さを物語っており，年功

賃金において年令差よりも勤続年数差のほうが重要な意味をもっている証左である。

では年功賃金のメカニズムをすこし説明しよう。まず標準採用者がすべて標準昇給曲線 (ab 線) を上昇するとはかぎらず，会社査定による昇給・

昇進差別によってそれ以下にされ、最低は ac 線にまで下げられる³⁴⁾ (ac 線以下の者はいたたまれず自ら退職するようにしむける)。だから標準採用者の実在的な標準昇給曲線は ad 線となる。標準採用者の一部分のみを差別的に優遇し、従業員年令構成をピラミッド型にする必要から論理的には同期入社者の 1/2 を企業外に排斥するため、中途採用が必然的となる。中途採用者は勤続年数が少ないという 1 点から差別され、その賃金分布は臨時工の賃金線 a'e にまでバラつくのである。なお、この大企業臨時工賃金 a'e 線は小零細企業労働者の賃金曲線とほぼ等しいものとして接続しているのがあった³⁵⁾。大川一司氏が、いわゆる二重構造を二重構造と呼ぶのではなく、その接続面、つまり、企業規模の分布と賃金格差が大企業から小零細企業へと、たいした切れ目もなく見事に続いていることを強調して「傾斜構造」と呼ばねばならないと唱えたゆえんである³⁶⁾。

(3)性別と労職別格差 年功賃金は、男子基幹労働者のあいだに査定と勤続年数、つまり企業忠誠心によって差別をつくりだすだけでなく、もう 1 つの差別、すなわち婦人労働を家計補助的なものと見なし、それに固定化することによってつくられた性別差別を基礎にもっている。性別格差も縮小したといえ、1970年にいたっても 100 : 47 である。資本は、年令別格差といい、この性別格差といい、労働力の個別価値差をフルに活用して不当な特別利潤を得ているわけである³⁷⁾。

34) 根強い組合員の要求の 1 つに「同一勤続年数・同一賃金」があるのは、この面からきているのである。

35) なお、常用労働者（本工）と日雇労働者（臨時工）との賃金格差、つまり雇用形態別賃金格差は、前者を 100.0 とすれば、1955年に49.1%だったのが、1965年 47.5 %、1970 年 43.9 %、1971 年 42.9 %となり、格差は拡大しているのである（昭和47年版『労働白書』407ページ）。

36) 大川一司「過剰就業と傾斜構造」中山伊知郎氏還暦記念論文集『経済の安定と進歩』東洋経済新報社、1958年所収を参照のこと。

37) 日本において男女同一賃金が存在するのは、公立小・中学校の教師の世界だけである。みなみに男女格差は、フランス、イタリア並みの 100 : 80 位にまでは、組合の要求による国家の公正支払法設定によってもっていきけるはずである（表 2・25 をも参照のこと）。

表4・28 労職別・男女別賃金格差の推移
(きまって支給する給与)

年	実 額				男 女 対 する 割 合		管理事務および技術労働者に対する生産労働者の割合	
	管理、事務および技術労働者		生産労働者					
	男(A)	女(B)	男(C)	女(D)	(B)/(A)	(D)/(C)	(C)/(A)	(D)/(B)
1955年	円 23,431	円 9,707	円 16,377	円 6,935	% 41.4	% 42.3	% 69.9	% 71.4
60	30,301	11,941	20,476	8,557	39.4	41.8	67.6	71.7
65	44,363	19,906	31,762	15,285	44.9	48.1	71.6	76.8
70	78,693	36,559	60,094	28,137	46.5	46.8	76.4	77.0
71	88,295	42,204	67,981	32,695	47.8	48.1	77.0	77.5

出所：昭和47年版『労働白書』407ページ。

注) 製造業

ところで、最近では「ブルー・カラーとホワイト・カラーの賃金の差はあまりなくなった」と常識的にいわれ、また高校卒男子の半数以上が現場作業員に入っているので労職間格差は大きく縮小してよいはずなのに、(C)/(A) をみても分るように、1970年にいたるも 100 : 76 という格差がいまだ存在しているのである。これは「きまって給支される給与」における格差であり、特別給与（いわゆるボーナス）の労職間格差は戦前からひどかったが、それは1970年にいたるも年間、労働者（現場作業員）3.94カ月分、たいし職員5.04カ月分という差別が存在するから³⁸⁾、年間総所得になると格差はよりひろがるのである。現場作業員の上に職員層を位くらいさせるという日本の資本家の労務管理政策はいまだ本質的な点で変更されていないのであり、若者が現場作業を忌避するのは当然である。

(4)学歴別 日経連は、1975年以降、新規学卒就職者が中卒1割、高卒6割、大卒3割という比率になり、いわゆるオーバー・エデュケーション（過剰学歴）があらわれることによって、企業内の学歴別構成をピラミッド型にして企業秩序を維持してきたことが困難になりつつあることから、大

38) 人事院給与局（編）『民間給与の実態』1971年12月刊、78ページより。

学進学の場合「カネの面からだけみれば、ソロバンは合わない」という試算* を発表した³⁹⁾。

*1967年現在の日経連試算によると、生涯賃金の大卒・高卒差は1,326万円。大学教育費を240～320万円とみて、これを年利5.5%の定期預金に預けると、55才までの37年間に、元利合計で1,740～2,320万円になる。これに高校卒業後の4年間の賃金・1時金の平均153万円を加算した額1,893～2,473万円から、さきの生涯賃金の差額を引くと567～1,147万円の赤字になる、というものである。

だが、こんな計算はありえない。まず第1に「大学教育費を240～320万円とみて」というのがデタラメである。67年現在で1年間に大学生は60～80万円も使うというのである（1カ月に5.0～6.6万円も使うわけだが、72年現在においても私立大学生だってそんなに豊かに使っていない）。総理府統計局の世帯収入調査によると、1967年の1世帯の平均年収は99万1,800円である（『労働白書』昭和43年版 289ページ）。100万円の年収のうち、70万円も息子1人に仕送りすると日経連は言うのである。ゴマカシの第2は、高卒の人が4年間で240～320万円の貯金ができるという操作である。1967年の高卒22才の名目年収はたった48万円であった。その人が70万も貯金できるのである。いや親がすると言うだろうが、100万円の収入で70万円の貯金はできない、というよりも、原則として家庭が低所得であるから大学進学を子供はあきらめているのである。第3に、もし年間10万円貯蓄できても、それを55年の定年まで預けておくというのが完全なウソなのである。こういう非現実な計算は、つぎにかかげる労働省の資料でもおこなわれるのである。もちろん、労働省は大学4年間の父兄の教育投資を67万円（年間約17万円）と現実近づけている。

1960年代をとおして学歴別賃金格差はたしかに縮小してきたし、大学卒の過剰によってまだまだ縮小していくにちがいないが、1969年現在の生涯賃金格差が教育投資を引いた上でなおかつ、大100：高74：中68なのであるから、これは資本主義の等価交換の原則からいっても明らかに不当格差である。1969年現在のモデル生涯賃金において、高卒は中卒にたいして339万円、大卒は高卒にたいして1,266万円の不当な収入を得ているのであ

39) 「朝日新聞」1968年2月13日・夕刊「教育投資のソロバン」。大学卒はソロバン勘定からいえば採算に合わない、つまり、学歴間賃金格差はたいしたことがない、または、生涯賃金からみれば逆格差だという考えは、加藤尚文『大卒労働力』前出；隅谷三喜男『教育の経済学』読売新聞社、1970年にもみられる。

表4・29 年齢別、学歴別賃金格差（製造業男子モデル賃金）
（大学卒職員を100とする）

	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
大学卒(職員)	100	100	100	100	100	100	100	100
高校卒(職員) 1962年	90	89	86	83	81	79	78	73
高校卒(職員) 1969年	94	92	89	83	80	81	80	80
高校卒(労務者) 1962年	90	88	83	78	72	68	66	63
高校卒(労務者) 1969年	92	90	85	77	72	69	66	65
中学卒(労務者) 1962年	86	82	78	70	63	57	54	49
中学卒(労務者) 1969年	90	87	81	72	66	62	59	56

出所：昭和45年版『労働白書』300ページ。

表4・30 学歴別生涯賃金格差
（製造業男子，規模計）

	大学卒	高校卒	中学卒
1961年	100(2,558万円)	64	58
1966	100(3,673万円)	69	61
1969	100(5,118万円)	74	68
1974	100(—)	81	79
1979	100(—)	90	87

出所：同上書，300ページ。

表4・31 学歴別生涯賃金と教育投資(1969年)

学歴	生涯賃金(A)	教育投資(B)	同利計(B')	調整後生涯賃金			
				A-B		A-B'	
	万円	万円	万円	万円	%	万円	%
中学卒	3,446	—	—	3,446	(68)	3,446	(73)
高校卒	3,801	16	123	3,785	(74)	3,678	(78)
大学卒	5,118	67	454	5,051	(100)	4,664	(100)

出所：同上書，300ページ。

る*。

* というよりも，中卒は高卒より339万円値切られ，高卒は大卒より1,266万円も不当に値切られているといったほうが正確であろう。その労働生涯において，高卒は中卒にたいして16万円，大卒にたいして67万円多く収入があるのは，もちろん，資本主義の原則からいって正当な格差である。

なお，学歴別賃金格差と企業規模間賃金格差との関係を等式化すると，大卒小企業職員 \rightleftharpoons 高卒中企業職員 \rightleftharpoons 中卒巨大企業工員，大卒中企業職員 \rightleftharpoons 高卒大企業職員となる。賃金格差の基本が学歴間よりも企業規模間にあることを，この等式は教えている。そこから，「一流企業（大企業）→一流大学→一流高校の格付けがきまり，入

試地獄と教育ママが生みだされるのである」⁴⁰⁾。年功賃金の犯罪性の1つは、小零細企業の成年男子の低賃金が、まず妻に純金銭的理由からのみ共働きまたは内職を強い、ついで子供に大学進学をあきらめさせて若年就業を強い、低賃金・多就業層を再生産しているところにある。1792年現在、すくなくとも大阪では高校の大学区制のため、①低所得家庭→中学校の成績・可→私立高校ならびに工・商高校→就職、②中所得家庭→成績・良→二・三流公立高校→二・三流大学、③高所得家庭→成績・優→一流公立高校→一流大学という、まちがったパターンがほぼ確実にできあがっている。高所得の家庭の子弟が学費の安い公立高校へ行き、低所得家庭の子弟が公立よりも10倍近くも学費の高い私立学校へ行かねばならない現実、どう考えてもまちがっている。相対的低所得階層の家庭は、その貧困によって、劣悪な住宅条件、非文化的な居住地環境（要するに勉強できる静けさと零囲気がないこと）によって、中学校での受験競争に参加しえないのである。日本の大都市の下層階級はすでに固定的再生産をはじめている。農村地域ではいまだ残っているが、大都市の底辺はいわゆる上向志向（出身階層脱出）をはぐくまない悪循環を強いられている。そういう意味で、日本もアメリカ社会とおなじく学校はいわゆる社会的エントツでなくなり、急ピッチにハンゴ社会ではなくなりつつある⁴¹⁾。その意味で日本資本主義の高度成長を支えてきた社会的条件は無くなりつつあるといつてよい。

表4・32 学歴別賃金格差の国際比較
(就学年数8～9年=100)

斜学年数	8～9年	12年	13～15年	16年
日 本	100	115	134	158
アメリカ	100	124	139	181
イタリア	100	139	152	194
北 西 欧	100	139	152	194

一般に中卒の生涯賃金は3,500万円、高卒は4,000万円、大卒は5,000万円とよくいわれるように、年功賃金とは学歴別年功賃金でもあるわけだが、学歴別賃金格差の国際比較をみると⁴²⁾、格差は日本のほうがきつくないことが明らか

- 40) 吉村 励「教育改革と大学問題」『経済学雑誌』65巻4号、1971年10月、95ページ。この論文は、受験戦争の根源は、巨大な企業規模間格差にあり、その責任が経営者と労働組合にあることを分析して、興味ある賃金格差論を展開している。
- 41) 大学がどれほど、国民を階級に分裂させ、労働者階級を諸階層に差別する制度的保障としての機能を果しているかは、アメリカのラジカル・エコノミストの総帥・S・ボールズ（ハーバード大学助教授）の論文が示してあまりない。S・ボールズ「アメリカにおける高等教育の矛盾」『世界』1972年3月号所収。
- 41) 在日朝鮮人への差別は現存するが、それをのぞけば、日本民族が現在的には単一人種であるため、資本が取っていないのは人種差別のみである。
- 42) 金森久雄・日本経済研究センター『図説・日本経済の将来』前出、45ページ。なお、隅谷三喜男『教育の経済学』前出、94—100ページをも参照のこと。

であり、資本主義というものが学歴でもって労働者を不当差別していることは各国共通であることが分る。

4. 年功賃金の構造とメカニズム

以上、日本の賃金構造の内実をさぐってきたのであるが、日本の資本家は、労働力に存在する微小な差異・区別、この世に存在する労働力差別化のあらゆる契機をくまなく活用し、賃金を労働力の個別価値差の最低の線にまで低めていることが分った。年功賃金とは企業内賃金構造としてみればまず属人給である（属人給の反対は仕事給）。それに、諸賃金格差の国際比較を加味して考えてみると、日本特有の年功賃金とは、まず第1に、やはり企業間賃金構造のあり方、つまり企業規模間賃金格差になんといっても基礎をおいており、ついで第2に、大企業内の賃金構造としての勤続差別にあることが判明した。

したがって年功賃金は、標準採用者（子飼い労働者）の勤続を軸にした差別賃金の体系であり、①標準採用・中途採用別、②学歴別、③性別、④本工・臨時工別によって差別している企業内属人的差別賃金の体系なのである。さらに第3に、勤続差別を中心軸にしているとはいえ、「同一勤続・同一賃金」であるわけではなく、年功賃金は、差別昇給と差別昇進を基本にした秘密的・恣意的な人事考課と成績・査定制度、つまり日本的な労務管理によって個人別差別がおこなわれている労務管理賃金である⁴³⁾。このようにして仕事給＝「同一労働同一賃金の原則は、労働組合の団結の基礎であるが、年功賃金は、賃金における不当差別をとおして、労働組合の団結の基礎を破壊し、労働者を企業意識の強い従業員組合、すなわち企業内組合

学歴別格差は明らかに規模間格差に凌駕されている。企業間格差と大学間格差の見事な一致は、隅谷三喜男「大学卒業者の労働市場」『経済学論集』35巻2号、1969年7月を参照のこと。

43) この点については、岸本英太郎「年功賃金体系と労働組合」同氏編著『運動のなかの賃金論』青木書店、1964年、IIがあますところなく明らかにしている。

に結集させ、正規従業員以外の者に組合員資格をあたえないユニオン・ショップ＝逆締めつけによって、企業内組合の自主的な組合への発展を周到に防止している」⁴⁴⁾のである。

大企業が標準採用男子に勤続年数を経るにしたがって賃金を上げていく年功賃金を保障しているのが、日本独占資本主義の構造的特質（生産性格差を直接の契機とし、大企業が中小企業を支配従属下においているという点）にあるのであれば、年功賃金は前近代的なものでなくきわめて近代的なものであるといえよう。そして大企業の中途採用者・臨時工の賃金が、そのまま底辺＝中小企業の賃金水準と同じであることによって、年功賃金は二重構造の上層と下層をつなぐ環にもなっているのである。このように低賃金温存のメカニズムが大企業の賃金決定そのものに内在しているがゆえに、日本の賃金は「構造的低賃金」なのであり、《格差としての低賃金》なのである。格差としての低賃金なのであるから、絶対的低賃金水準のなかでの相対的高賃金（大企業中年層）と相対的低賃金（その他）の併存ということになるのであった。さらに、大中企業の中途採用者・臨時工、小零細企業の成年男子労働者がその相対的低賃金のゆえに標準的生活を営みえないため、妻子を家計補充的労働に追い立て、多就業となって、それがまた低賃金を生み出すという悪循環をつくりだしているのであった。

年功賃金がいかに構造的低賃金であり、どれほどはげしい競争場裡に労働者をおいているかは、つぎの図がよく説明する。大企業の労務管理の基本は年功賃金を与件とすれば従業員の若年化にある。たとえば50才代の1人を企業外に排出し⁴⁵⁾、そのかわりとして10才代を1人新しく雇い入れれば、人件費は1/5ですむのである。また、企業拡張の過程においては、50才代の1人を辞めさせれば、5人の10才代労働者を雇い入れることができるのである。このように年功賃金は、コストの論理からして、従業員の年

44) 岸本英太郎，同上稿，64ページ。

45) 55才定年制とは、高年層の自動首切り装置⇔自動的労務費節減装置である。

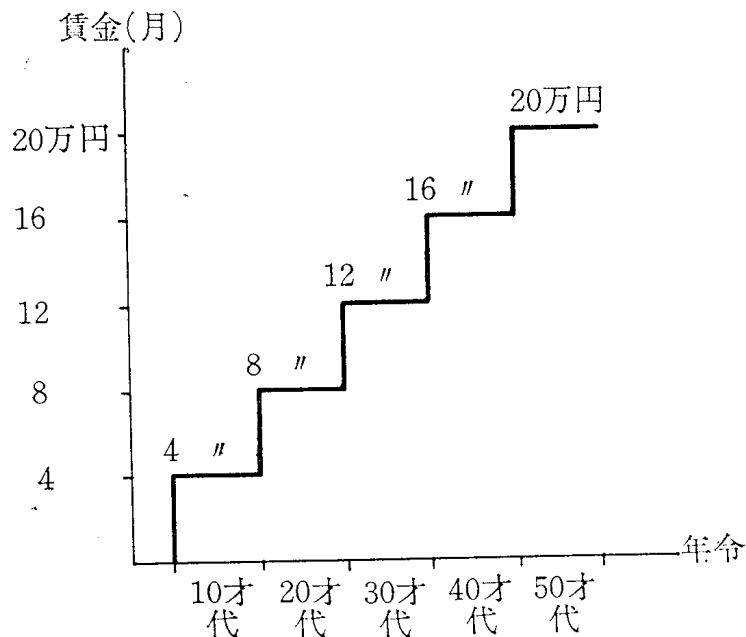


図 4・8 年功賃金の模型

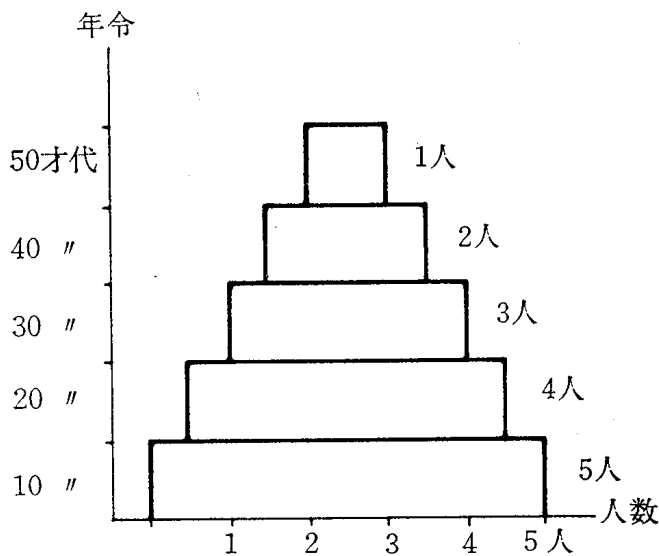


図 4・9 ピラミッド型従業員構成

令構成をピラミッド型にすることを至上命令とすることを1つの本質としている。そこから、中高年層はつねに企業外排出（出向、子会社への移動をふくめ）の不安におかれる。戦後は、労働組合の解雇防止政策の故に、年令構成（厳密には勤続年数別構成）をピラミッド型になしえないようになったので、企業はその対応策として部分的職務給・職能給を導入し賃金階級別人員構成をピラミッド型に近づけ人件費を節減しようとしているのである。

年功賃金は、構造的
低賃金の体系であり、

標準採用者と中途採用者、本雇と臨時雇、性別、年令別、学歴別の差別と分断支配の体系である。その適用範囲は、日本の全労働者の30%前後であり⁴⁶⁾、その意味で終身雇用も年功賃金もきわめて少数者にしかあてはまら

46) 津田真澄『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房、1968年、57ページは、44%としているが、それは多目にすぎる。

ない概念であり、それらでもって日本の労使関係を代表させるのはあまりにも一面的である。日本の賃金の本質は、勤続にしたがって上っていく賃金＝年功賃金という誤解をまねきやすいものではなく、「二重構造的賃金」とか「差別賃金」と呼ばれるべきであろう。そして、いわゆる年功賃金は「大企業・官公庁男子労働者の勤続別・査定賃金」と正確に命名されるべきであろう。日本の賃金構造の本質を無限定的に年功賃金と規定することは、日本の賃金構造の最大の問題点が、あくまでも企業規模間の賃金格差

表4・33 主要国の規模別従業員構成（製造業）

企業規模	日 本 (1966年)		ア メ リ カ (1963年)		イ ギ リ ス (1958年)		西 ド イ ツ (1969年)	
	実 数 万人	比 率 %	実 数 万人	比 率 %	実 数 万人	比 率 %	実 数 万人	比 率 %
規 模 計	1,134	100.0	1,624	100.0	768	100.0	764	100.0
500 人以上	267	23.5	697	42.9	370	48.2	370	48.4
100—499人	247	21.8	502	30.9	243	31.6	229	29.9
50— 99人	129	11.4	159	9.8	66	8.6	70	9.1
49人以下	491	43.3	266	16.4	90	11.6	96	12.5

出所：労働省『労働統計要覧』1970年版。

にあり、日の当らない労働者が圧倒的に多数であることをおおいかくすことになりかねないのである。いわゆる年功賃金は、大企業内と官公庁内の賃金構造の一部分（標準採用男子労働者）⁴⁷⁾にしかあてはまらない概念なのである。

ところで、賃金の二重構造の将来であるが、アメリカ労働経済学者の実証研究によって、賃金格差の縮小にたいする労働組合の影響力は、産業間・職種間格差では弱く一時的であり、地域間格差ではすこし強く持続的で

47) 標準採用者が大企業では多数を占めていると考えられがちだが、そんなことはなく、圧倒的多数は中途採用者である。ちなみに、標準採用者が多いはずの化学（肥料）業種ですら「別府化学13.5%，日本カーバイド15.3%，東洋高圧19.6%，東洋高圧・砂川11.4%，住友化学36.6%」（津田真澄，同上書，75ページ）しか標準採用者はいないのである。巨大企業の男子平均勤続年数が15年を超えるのがまれなことからも、中途採用の大きさはみてとれる。

あり、企業間・個人間ではかなり強く持続的である、ということは判明している。日本の労働組合の目的意識的成長をまつしかない。労働組合の強力な賃金構造改善（たとえば産業別最低賃金制）の努力があってはじめて、企業規模間賃金格差の基盤になっている企業規模間生産性格差の欧米並み化もはじまるとせねばならない。なぜならば、低賃金利用の禁止をまってはじめて中小零細企業の真剣な経営努力ははじまるからである。

労働組合の賃金政策の基本は賃金構造の改善による賃金水準の上昇にあるが、その賃金変動にたいする労働組合の影響力はどの程度のものであるかというテーマにそろそろ移っていこう。

第5節 労働組合と賃金変動

1. マルクス・エンゲルスの賃金変動論

マルクス主義に立つ労働運動研究家は「賃金は、①労働力の価値を基礎とし、②労働市場の需給状況のなかで、③労資の力関係によって決まる」とよく言う。だがこれを、賃金は①生計費（物価水準）、②失業率（求人倍率）、③労働組合組織率（労働争議参加率）によって変動する、と言いかえると論者の顔色は微妙になる。そこで、マルクス・エンゲルスが賃金法則・賃金変動をどのようなものとして考えていたのか、をまず調べてみよう。彼らの論理は3段階になっている*。

* (1)まず第1に「賃金率は労働者の通常の必要な消費に入る諸商品の価格によって決定される。言葉をかえていえば、他のすべての条件が不変のままとすれば、賃金は生活必要品の価格とともに上下する。これは経済学の法則である」とか「労働者は、ちょうど彼自身の労働能力を維持し、その子孫を繁殖してゆけるだけのもので、我慢させられている。これは経済学の法則である。いいかえれば、現存の社会の経済組織の法則であって、この法則は、衡平法裁判所をふくめて、イギリスのいっさいの普通法および成文法を一緒にしたよりも、まだ強力である」とする。

貨幣賃金は物価水準の変動にともなって上下することはまず確認しうるが、ここですでに1つの問題がでてくる。というのは、労働力の価値を規

定する生活水準自体がある一定の巾の中では労資の力関係の作用を受けるからである。ドップもいうように「消費水準は、ひとたび獲得されると硬直的になりやすい」¹⁾のであるが、資本家は「労働者たちを次第により低い生活水準に慣れさせることによって、賃金率を引下げることができる」し、「賃金率を維持し、労働時間を短縮するための闘争における労働組合の偉大な功績は、労働組合が生活水準を維持し高める傾向をもっていることにある」、ということ、つまり、労資の力関係は労働力の価値水準自体をある程度上下させうるという問題である²⁾。

(2)ついで第2は「他のすべての条件が不変のままとすれば、賃金は生活必要品の価格とともに上下する。これは経済学の法則である」のだが、他方において「しかし、その他の条件が必ずしも不変のままというわけではなく、それゆえこの法則の作用は、実際には他の経済法則の競合作用によって変形を受ける」という点である。もちろん、「それは不分明になり、はなはだしいときには諸君がそれをあとづけるのをかなり困難にする」ことがある。そうであるが、他の経済法則とは、ひとまず、これまでくりかえし強調してきた資本蓄積にともなう相対的過剰人口形成の法則、つまり、資本の労働需要にたいして労働供給を基本的に過剰におとしいれる法則であるとしてよい。マルクスが「商品の平均価格はその生産費に等しい。需要と供給の作用は、価格がそれを中心として上下するこの水準に価格をひきもどすことにある。もし、これがあらゆる商品にあてはまるなら」と、慎重に表現するように、需給法則が労働力という商品にはそのままあてはまらない。ということは、賃金は労働力の価値以下に切り下げられるばあいが一般的であるということになる。

ここから、賃金が労働市場の需給状況で上下すること、ならびに労働力商品のばあい基本的には供給過剰におかれる傾向にあり、すなわち労働者側が不利であることを確認することはできるが、この供給状態には労働者

1) ドップ『賃金論』訳書、172ページ。

2) 賃金下落の「最後の限界または最低限界は、肉体的に必要欠くべからざる生活手段の価値によって形成され」(『資本論』(2), 323ページ)ており、逆の賃金＝「労働価格の上昇は、資本主義制度の基礎を侵害しないばかりでなく、増大する規模での該制度の再生産を保持するような限界内に閉じこめられている」(『資本論』(4), 964ページ)。だから、実質賃金水準には相当な巾があるのだが、実際には特殊なばあいをのぞき1年間位では上下巾数%以内であろう。

の主体的営為が反映するという面があるわけで、それが看過されてはならない³⁾。労働組合はそもそも、残業を規制し、標準労働時間を短縮して労働供給量を制限し、長期の徒弟制や義務教育年限の引上げによって供給労働者数を制限する、といった労働市場政策を行使するためにも生れたという面がある。だから、①労働力価値、②労働需給状況は純粹経済的・純客観的な次元もので、③の労資の力関係という次元にいたってはじめて労働者の主体的力量が登場する、と把えるわけにいかないのである。では第3の力関係とは何か*。

* (3) 「賃金法則は動きのとれない固定的な線をひくものではないのである。一定の限界内では、この法則はまげることのできないものではない。いつでも（大不景気の時きをのぞいて）、またどの職業をとっても、あい闘う両当事者の闘争の結果によって賃金率の修正がゆるされる一定の巾がある。賃金はいつのばあいにも取引によって決められるが、取引において、いちばん長くまたいちばんよくもちこたえる者が、その当然の取り分以上のものを獲得する見込みがいちばが多いのである」とエスゲルスはし、集団取引の発展の程度ならびにストライキ資金量を交渉力のメルクマールとしている。そして、賃金は結局は労働力の価値水準によって決まらざるをえないという「賃金法則は労働組合の闘争によってはくつがえされない。それどころか、それはこの闘争によって貫徹されるのである。労働組合という抵抗手段がなければ、労働者は、賃金制度の規則によって当然彼の取り分であるものさえ、もらえないのである。資本家に彼の労働力の完全な市場価値をはらわせることができるのは、ただ彼の目の前に労働組合という恐怖をつきつけるときだけである」とし、「労働組合が雇主に對抗して賃金についての経済法則を貫徹させる」⁴⁾としたのであった。

マルクス・エンゲルスは、要するに、労働組合運動によってはじめて賃金を労働力の価値水準に一致させうるとし、無組合のばあいは賃金は労働

3) 永友育雄氏は、労働組合の力・団体交渉力はすべて労働供給のありかたにくりこめるとしておられる。同氏稿「トレード・オフ関係についての一考察」岡山大学『経済学会雑誌』3巻3・4号、35ページ。

4) 以上の引用はすべて、マルクス・エンゲルス『労働組合論』国民文庫、88—93、116—17 ページよりである。マルクスは「労働組合の目的とするところは、労働力の価格をその価値以下に押し下げることの防止することにはかならない」と断言する（『資本論綱要』岩波文庫、284—85ページ）。

力の価値以下に切下げられる，としているのである。

マルクス・エンゲルスは，賃金水準は①物価水準，②労働需給状況，③組合勢力という3要因の変動によって変化するとしているのだが，問題はその3者の関係である。というのは，(1)労働組合の力は，消費者物価の変化率や失業率の変化率の中に体化されて，それを媒介にして賃金変動がおこるという見解，(2)逆に物価変動や失業率変化といった経済変数は，労働組合の交渉力の中に体化されて，それを媒介にして賃金変動がおこるという見解，そのいずれを取るかという問題があるからである。この選択は「市場か制度か，経済力か組合勢力か」という論争としてたたかわされてきた問題でもある。それはともかく現代では，賃金変動にたいする組合の交渉力（取引力）の影響を完全に否定する論者もいないのと同様に，組合の交渉力に無制限な評価をあたえる論者もいないことははっきりしている。大恐慌期に大巾賃上げができないことをみてもそれは明らかであろう。さて，組合の物価への影響力，組合の雇用増加への圧力がそれほど大きいものとはどうしても考えられないとすれば，さきの選択では基本的には(2)の見解をとらざるをえないであろう。そしてまた，そこにこそ《労働組合の経済学》も成立するのである。

しかし，昔から「労働力には，さらにまた，一切の商品には，真に確定的な価値をもたず，多少とも生産費にはかわりない需要と供給によって調整される動揺する価格があるにすぎないのであって，価格の上昇，したがって賃金の上昇のためには，需要を増大する以外になすべきことがない」⁵⁾という考えは根強くあった。1958年，イギリスの経済学者フィリップスは「1861—1957年イギリスにおける失業と貨幣賃金率変化率との関係」⁶⁾という注目すべき実証研究を提出した。それは(1)の立場に立ってい

5) マルクス・エンゲルス『労働組合論』前出，117ページ。

6) A. W. Phillips, "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom; 1861—1957", *Economica*, Nov. 1958.

る。

第2次大戦後、賃金理論の主流がイギリスからアメリカに移るにしたがって、賃金水準・労働分配率の変動というマクロ分析から、多様な賃金格差・つまり賃金構造の変動、それへの組合交渉力の衝撃力いかにというミクロ分析へ重点が移動したのであるが（ロス・ダンロップ論争はその象徴といっ
てよい）、このフィリップス論文を契機にして、ふたたび賃金変動と経済諸変数とのあいだの相関関係を計量経済学的手法によって考察するマクロ分析が復活したのである*。復活の背景に「しのびよるインフレ」、「賃金・物価悪循環論」があったことはいうまでもあるまい。

*物価、失業率、生産性、利潤と賃金との関係をマクロ的に分析する理論経済学者にたいして、労働経済学者は、ミクロの世界にますます入りこみ、賃金をめぐる企業と労働組合の意志決定の過程、行動様式を、団体交渉における労使の具体的な主張の分析をとおして、「賃金比較」という1つの準拠行動とその波及過程のタイプ化をつくることに専念する。《賃金決定の経済学》対《賃金決定の行動科学》といってもよいだろう。

2. フィリップス＝リプシーの賃金決定関数

フィリップスは、貨幣賃金の変化率と失業率とのあいだには図4・10の業ような関係、つまり、失率がある特定の水準（a点）にあれば賃金に変化はなく、それがa以下であれば賃金は上昇し、逆にa以上であれば賃金は下落することを統計的に明らかにした。これは失業率を労働市場の需給バランスを示す代表的な指標とみればなんにも不思議なことではない。このフィリップス曲線はリプシーの協力によって理論化された。賃金率の変化 \dot{w} を賃金率の変化率 $\left(\frac{\dot{w}}{w}\right)$ という形にすれば、それと失業率

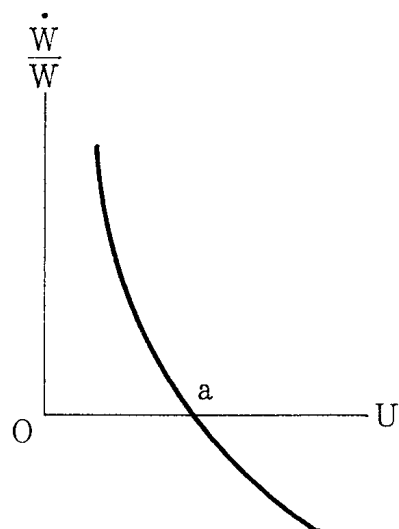


図 4・10
失業率と賃金変化率

U とのあいだには図のような非線型の関係があることが明らかにされたのである⁷⁾。もろろん労働市場は完全競争市場であることを前提にしての議論である*。

*議論は、商品にたいする需要と供給の間にギャップが存在するとき、商品の価格が変動して需給ギャップが縮小するのと同じことが賃金にもあてはまる、という所から出発する。労働の需要量が供給量と一致しないとき、労働力商品の価格すなわち賃金率 W が変化し、労働の需給ギャップを解消するとし、この関係を賃金調整関数と呼んでいる。

フィリップス曲線は、失業率 U と貨幣賃金変化率 $\frac{\dot{w}}{w}$ とのあいだの関数関係を示しているから、これは

$$\frac{\dot{w}}{w} = f(u) \quad (1)$$

とあらわせる。そしてリップシーが消費者物価の変化率 \dot{p} を独立変数として導入して(1)式を一步進めたから（リップシーは \dot{p} を労働組合の交渉力とみなした）,

$$\frac{\dot{w}}{w} = f(u) + a \frac{\dot{p}}{p} + b \quad (2)$$

という(2)式がえられる。この式では賃金変動の要因として失業率とともに物価変動率が考慮されており、一般に「フィリップス＝リップシー・カーブ」といわれている⁸⁾。なお、ここで $a \cdot b$ はパラメーターであって、 a はコンスタントであり（なお、労働協約にエスカレーター条項があるばあいにはそれに関係する）、 b は $\frac{\dot{w}}{w}$ のうち U および $\frac{\dot{p}}{p}$ をもってしては説明できない残差であり、

7) R. G. Lipsey, "A Further Analysis", *Economica*, Feb. 1960.

8) アーサー・ロスにいわせると「経済学の分野における博士号志望者たちの約半分は、フィリップス曲線仮説の研究」にたずさわってきたという（シュルツ＝アリバー編『所得政策論争』訳書、136ページ）。それは物価→賃金、賃金→物価の関係を分析する「物価・賃金関数」がインフレ理論の中軸になるかもしれないからであり、アメリカのニュー・エコノミックスの最大の弱点がインフレ理論・物価問題にある（貝塚啓明「新古典派総合」嘉治・村上編『現代経済学の展開』勁草書房、1971年、457—58ページ）からであろう。

$$\dot{b} = \frac{\dot{w}}{w} - \left[f(u) + a \frac{\dot{p}}{p} \right] \quad (3)$$

によって表現され、労働組合の交渉力等を、あらわすものとみてよい。こうなると、賃金は労働の需給ギャップを調整するということの逆表現として、賃金調整関数は労働の需給状況が賃金を規制するという賃金決定関数となる。そして労働組合の交渉力とは、労働市場の需給状況、消費者物価の変化率が同一の状態のもとで、より高い賃金引上げを実現しうる力である、と定義することもできるわけである。労働組合が現代の賃金決定においてきわめて重要な役割を果していることを強調すれば、賃金決定関数は賃金交渉関数となる。

フィリップス曲線の研究のなかで、カルドアが失業率よりもむしろ企業の支払能力 (ability to pay) の指標として利潤率 (とくに前年度のものを) を使うほうが現実的であると提起したように⁹⁾、さまざまな批判が生れた。そして、現在では、失業と物価という2変数だけでなく、つぎの8個を賃金変動の説明変数として使用するようになっている*。

*①失業率またはそれに代るもの (殺到率など)、②同変化率、③消費者物価変化率、④付加価値生産性変化率、⑤利潤率、⑥同変化率、⑦労働組合交渉力の指標 (組織率、労働争議参加率がよく使われる指標である)、⑧同変化率、の8個である¹⁰⁾。
①～③が純粋市場力、④～⑧は制度的 (構造的) 要因であるが、④～⑥は企業の支払能力の代理変数なので経済的要因ともいえ、⑦～⑧が純粋制度力といえるだろう。

3. 労働組合の交渉力と賃金変動

近代経済学の立場に立つある論者は「労働組合が貨幣賃金や実質賃金に影響を及ぼしうるかどうか、またかりに影響を与えらるゝとして、その程度はいかほどであるか。これらは、多くの人々によって従来しばしば議論され

9) N. Kaldor, "Economic Growth and the Problem of Inflation-Part I. II", *Economica*, Aug. Nov. 1959.

10) 南・尾高『賃金変動』27—45ページ。

てきた問題である。一方の極端には組合交渉力を低評価ないし否定する立場の表明があり、他方にはそれを重要視する見解があって、実際のところ真実がどこにあるかは、現在なお不明のままであるとあってよい¹¹⁾とされている*。

*もちろん、雇用契約を個々の労働者が雇主と個々バラバラに「交渉」するばあいは、労働者側の交渉力が弱く、全く不利であり、労働者が団結して労働組合をつくり、集団取引（団体交渉）をおこなったほうが交渉力が強化され、労働者にとって有利であり、そして、組合が無いばあいよりも高い賃金水準を獲得することができる、というぐらゐなことは明らかになっている。だが、組合が団体交渉によってかちとった賃金水準が、労働需給一致のときの均衡賃金（労働力の価値どおりの賃金）より下のほうにあったのをそこまで引上げたにすぎないのか（たとえば、労働力の価値が10万円として、無組合のときは8万円に切下げられるものを、10万円にした、ということ）、いや、均衡賃金以上になっている（たとえば12万円になっている）か、ということになるともう意見が分れ一致しないのであった。ましてや「労働組合が賃金水準にたいしてどの程度影響を及ぼすことができるかについては、これまでのところ理論的にも実証的にも明らかにされていない点が少なくない」¹²⁾のであった。

また、組合の賃上げにたいする影響力への低評価と重要視は、かならずしも思想的立場によって分裂しているわけではない。交渉力を重要視してよいはずのマルクス賃金論学者は、おうおうにして「春闘における賃上げは高度成長のおこぼれにすぎない。春闘は高度成長の落穂拾いである」と発言する。現実には毎春おこなわれているストライキが妥結結果にどのような影響をあたえたかという分析についての1例を示そう。近代経済学者である小野旭氏は、製造業の賃上げについて、ストライキ（ストライキ参加率）の効果は、労働市場の需給バランス、物価、付加価値生産などの影響よりも大きいということを計量的に明らかにしている¹³⁾。それにたいして、日

11) 小野旭「労働組合の交渉力と賃金・物価」20ページ。

12) 今井・宇沢・小宮・根岸・村上『価格理論Ⅱ』岩波書店、1971年、46ページ。

13) 小野旭「わが国におけるフィリップス・カーブの計測」新飯田・小野編『日本の産業組織』岩波書店、1969年。

表4・34 労働組合の有無別賃金格差 (1961年) (%)

	計	1000人 以 上	500～ 999人	100～ 499人	30～99人	10～29人	5～9人
産 業 計	61	77	88	91	88	98	91
製 造 業	58	62	76	84	87	99	110
織 維	74	75	87	93	100	99	120
電 気 機 器	65	66	81	85	81	153	162
機 械	70	71	81	88	94	95	95
輸送用機器	52	55	72	83	95	85	97
食 料 品	57	50	61	80	82	90	77
化 学	64	103	90	90	83	87	160
鉄 鋼	55	67	83	87	81	98	113
金 属 製 品	75	93	68	88	90	87	114
窯業土石	58	53	76	89	91	114	99
出版印刷	59	66	—	88	98	121	117

注) 労働組合ありを100とした指数 出所: 労働省『賃金実態総合調査結果報告書』
昭和36年

本の伝統的マルクス主義の代表的論者である藤本武氏は、産業別のストライキ参加率と賃金上昇率のあいだにははっきりとした相関が認められていないとするのである¹⁴⁾。

そのことはともかく、労働組合の賃金変動への衝撃力の実証分析は、ふつう横断的 (cross-section) 分析と時系列 (time-series) 分析によっておこなわれる。組合組織率の異なる2つまたはそれ以上の労働者集団 (職業, 産業, 企業, 工場等) のあいだの賃金水準あるいは賃金変化率を比較することによって、組合の賃金への衝撃力を推定する。表4・34は、組織率差ではなく組合の有無別による1961年日本の賃金格差を析出したものでクロス・セクションの例である (29人以下の企業で逆格差が出ているが、そもそも組織率が低い分野なので有意でないであろう)。これにたいして、タイム・シリーズの1種としての期間比較法は、ある企業・産業における無組合期 (未組織であった時期) と組合期 (高度に組織された他の時期) について賃金変化率の変化を

14) 藤本武「ストライキと賃金」『季刊労働法』70号, 1968年12月。

表4・35 賃金増加額の組織率別比較 (1933—46年)

組合組織率 平均の期間	1933年に少くとも40%以上の組織率のもの		1933年に40%以下の組織率で							
	1946年に40%未満のもの		1946年に40—60%のもの		1946年に60—80%のもの		1946年に80—100%のもの			
	産業数	増加 (セント)	産業数	増加 (セント)	産業数	増加 (セント)	産業数	増加 (セント)	産業数	増加 (セント)
1933—38										
単 純 平 均	6	13.8	24	19.0	6	21.4	10	25.4	2	25.8
加 重 平 均		11.9		19.2		19.1		27.8		36.4
1933—42										
単 純 平 均	6	22.4	16	31.2	13	33.6	11	37.3	3	43.1
加 重 平 均		18.8		31.1		34.0		37.6		53.1
1933—46										
単 純 平 均	6	50.4	4	54.0	10	56.2	9	61.6	21	64.3
加 重 平 均		48.2		57.0		56.3		64.6		68.3

調べようとするものである¹⁵⁾。ロスがおこなった調査・表4・35¹⁶⁾を1例としてかかげておこう。

ところで、この両方法は、組合勢力の影響力がだいたいどのくらいのものであるかを教えてくれるのみで、変化のうちどれだけが組合勢力によって生じさせられたのかを厳密には明示しないという欠陥をもっている。そこから、賃金上昇において、たとえば物価上昇、求人殺到率、付加価値生産性、争議参加率という4要因が、それぞれどれほどのウェイトをもって寄与しているかを計量経済学的に分析する方法が、新しく開発されたのである¹⁷⁾。

線型回帰分析法等を使った調査分析にはいろいろな見解があるが、その

15) 非組合期 (1923—29年) と組合期 (1947—57年) についてのオゼインの分析については、岸本英太郎編『労働経済論入門』339—41ページ (小林英夫氏執筆) をみられたし。

16) A. M. Ross & W. Goldner, "Force Affecting the Interindustry Wage Structure", *Quarterly Journal of Economics*, May 1950, p. 268. なお、表の賃金は平均時間賃率である。

17) この数多くの分析についての要領よいまとめは、飯田経夫『物価と賃金』前出、93—115ページを参照のこと。

なかで労働組合の交渉力の賃金変動にあたえた影響力が、物価、失業率、生産性の変動よりも大きいとする調査分析を紹介しよう。この説としては、イギリスのハインズ¹⁸⁾と日本の小野旭氏¹⁹⁾のものが有名である。ハインズは、労働組合は労働市場状況とは独立に賃金の変化率に影響をあたえることができないと考えられていたそれまでの諸説を疑問視し、逆に労働組合は労働需給とは独立に影響をあたえる、つまり賃金の変動を決めるのは労働組合の力であるという仮説を立て、労働組合の力を組織率の変化率に代理させて、1893—1961年にわたって実証的検証をおこない、労働組合が攻撃的であればあるほど賃金率は上昇するという仮説を確認した。小野旭氏は、労働組合の交渉力を労働争議参加率であらわし、1952—67年の期間にわたって回帰分析をおこない、それが賃金上昇における寄与率がきわめて高く、他の諸要因（物価、労働需給バランス、生産性）の効果を圧倒していることを明らかにしている*。もちろん、これにたいする反論もある²⁰⁾。

*日本で組合の交渉力を高くみる論者は、小野氏のほか渡辺経彦氏と佐野陽子氏である²¹⁾。これにたいし、組合の影響力はほとんど有意でなく、賃金変動のほとんどが労働市場の需給バランス1本で起っているとするのが南・尾高氏である²²⁾。所得政策にかんする隅谷委員会報告書は、「組合の交渉力よりは労働力需給逼迫の影響の方が強く作用した」²³⁾としている。そこで、隅谷委員会と小野氏の計量分析の結果を、表4・36、表4・37としてかかげておく²⁴⁾。まず、隅谷委員会が賃金変動の基

18) A. G. Hines, "Trade Unions and Wage Inflation in the United Kingdom: 1893—1961", *Review of Economic Studies*, Oct. 1964.

19) 註 13) 論文および章尾の〔主要参考文献〕を参照のこと。

20) たとえば、馬場正雄（編）『計量経済学入門』有斐閣（双書），1970年，237—39ページ。

21) 渡辺経彦「賃金・価格の関係とその政策的意味」（熊谷・渡辺編『日本の物価』日本経済新聞社，1966年）；佐野陽子『賃金決定の計量分析』前出，48—54ページ。

22) 南・尾高『賃金変動』143—46ページ。「わが国の賃金決定における組合活動の効果は小さい、と結論してよい」（同144ページ）。

23) 隅谷委員会（物価・所得・生産性委員会）報告『現代インフレと所得政策』経済企画協会発行，1972年，48ページ。

24) 表4・36は同上書，51ページ。表4・37は小野旭「労働組合の交渉力と賃金・物価」27ページ（ただし、構成比は換算したものである）。

表4・36 隅谷委員会の賃金上昇寄与率の計量結果 (単位：%)

	期 間	春季総争議 件数比	一般 求人倍率	総資本 利益率	定数項	計算値 (計)	実際値	誤 差
寄 与 率	1955—70年	3.2	5.8	2.9	-1.8	10.2	10.4	-0.2
	55—59	2.2	2.9	2.9	-1.8	6.2	6.1	0.1
	60—64	3.7	6.2	3.1	-1.8	11.2	10.9	0.3
	65—70	3.8	8.6	2.8	-1.8	13.4	13.4	0.0
構 成 比	1955—70年	30.8	55.8	27.9	-17.3		100.0	-1.9
	55—59	36.1	47.5	47.5	-29.5		100.0	1.6
	60—64	33.9	56.9	28.4	-16.5		100.0	2.8
	65—70	28.4	64.2	20.9	-13.4		100.0	0.0

表4・37 小野旭氏の賃金上昇寄与率の計量結果 (単位：%)

	期 間	争議行為 の 効 果	殺到率 の 効 果	価値生産 性の 効 果	物価の 効 果	定数項	計算値	実際値	誤差
寄 与 率	1952—60年	5.3	-5.0	4.6	1.8	0.3	7.0	7.5	0.5
	61—67年	5.5	-2.0	5.6	2.5	0.3	11.9	11.4	-0.5
構 成 比	1952—60年	70.7	-66.7	61.3	24.0	4.0		100.0	6.7
	61—67年	48.2	-17.5	49.1	21.9	2.6		100.0	-4.4

本要因である物価変動をはぶいていることには全く納得がいかない。それに両表を比較してすぐ分ることは、隅谷委員会の計量では労働市場要因が賃金上昇にきわめて重要な役割をはたしているのにたいして、小野氏の計量によると労働市場要因は供給過剰を反映してか、賃金引下げ要因になっている、という正反対の結果が出ていることである（これは隅谷委員会が求人倍率の変化率を用い、小野氏は求人倍率そのものを用いたところから起っているのであろうと思われる）。両表での組合交渉力は、隅谷委員会報告によると1955—70年のあいだの賃金上昇年率10.4%のうち組合活動の効果はわずか3.2%であり（ということは、春闘がなくても7.2%は上ったということであり）、小野氏によると1961—67年の上昇年率11.4%のうち組合活動の効果は5.5%を占め、もし組合のストライキがなかったら5.9%しか上らなかったと、いう具合になっている。

筆者の見解は、現在の日本の労働組合が小野氏の言うほどには衝撃力をもつとは考えられないという説に賛成である。組合員が雇用者の35%（就業者の20%）であり、しかも争議参加者が例年全組合員の30%にも満たな

表4・38 組合数・組合員数・1組合当り平均組合数の国際比較

年次	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	組合数 (A)	組合員数 (B)	1組合当り組合員数 (C)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
1960年	41,561	752万人	181人	184	1,812万人	98,478人	664	984万人	14,819人
1966	53,985	1,031	192	190	1,918	100,948	574	1,011	17,613

(出所) 日本:労働省『労働統計要覧』, アメリカ:Directory of National and International Labor Union in the U. S. A. 1967, イギリス:Ministry of Labour Gazette.

いことを考え、そして1組合の平均組合員数がたった190人位(アメリカは10万人)であることを勘案すると、組合の交渉力が他の経済変数と独立にそれほどの力をもっているとは考えられないからである²⁵⁾。

4. 労働組合と極大化原理

日本の労働組合に賃上げ力がそれほど無いという考えは、労働組合の存立理由(レーゾン・デートル)を決定的に軽視する反労働者的な考えだという批判は当然でてこようが、逆に、そういう意見こそ労働組合の真の存立理由をきわめて狭く考えていることの反映にすぎない。たしかに労働組合の中心的任務は、ふつういわれるように賃上げと労働時間短縮にあることは否定できないが、労働組合には高賃金・短労働時間以前の・またそれを超えた任務もあるのである。労働組合を賃上げ機関・労働力商品販売会社としてしか考えないのは、資本は利潤の極大化を図るということと同次元で労働者も賃金(収入)の極大化をはかるのだ、という純粋経済人像にしばられ、労働者をブルジョア的金銭人という一面からしか把えていないからである。労働者をもエコノミック・アニマルとして規定するのは、高度成長・GNP至上主義の一反映なのである。

25) この考えは、逆に、就業者のうち90%以上が労働者であり、組織率が55%もあるイギリス、ならびに特定産業の労働者のほとんどすべてを組合員にしているアメリカの巨大単産では、交渉力があることを意味する。

赤岡功氏も言うように「労働組合を経済学的に分析するには組合が何らかの経済変数の極大化をおこなうものと考えねばならない」²⁶⁾としても、それだけでは、資本主義のもとで単なる商品人間・単なる労働人間にされている賃労働者の労働組合にける全動機は解明できないのである。付論で考察するが、労働組合が相対賃金（労働分配率）を上昇させうるとする研究者は世界広しといえども1人もいないようであり、日本では春闘のなかで分配率（労働者の分前）は下ってきているのであるが、それにもかかわらず労働者に労働組合がいなくなったわけでは決してないだろう。ところで、ウェッブ夫妻は自分たちの労働組合研究の方法論をくりかえし社会学だと規定し²⁷⁾、ロスが労働組合を一種の政治制度（組織）である²⁸⁾、としたのはあまりに有名である。

こういう立場は、労働組合の経済理論的考察をいちぢるしく困難にするが、労働者にとって労働組合とはそもそも一体なんであるのかをまず尋ねることから、次章《労働組合の経済理論》をはじめることになろう*。

*だが、そのまえに、現代の賃金研究としては、どうしても所得政策との関係において「賃金と物価」、「生産性と賃金」の関係を問い、労働分配率について考察しておかねばならないので、それらの問題を付論として特にとりあげる。

(1972年8月31日脱稿)

-
- 26) 赤岡功「ロスとダンロップの賃金論(1)」『経済論叢』101巻3号、1968年3月、28ページ。
- 27) ウェッブ夫妻『産業民主制論』訳書、法政大学出版局、1969年、序（15—31ページ）参照。
- 28) アーサー・M・ロス『労働組合の賃金政策』訳書、ミネルヴァ書房、1962年、6、36、81—87ページ参照。また、A. M. Ross, “The Trade Union as a Wage Fixing Institution”, *American Economic Review*, Vol. XXXVII, Sept. 1947, p. 587.

〔主要参考文献〕

著 書：

- 飯田経夫『賃金と物価』日本経済新聞社，1968年。
- 岸本英太郎編『運動のなかの賃金論』青木書店，1964年。
- 小池和男『賃金』ダイヤモンド社，1966年。
- 佐野陽子『賃金決定の計量分析』東洋経済新報社，1970年。
- 板東 慧『賃金問題の考え方』三一書房（新書），1966年。
- 西川俊作編『労働市場』日本経済新聞社（リーディングス・日本経済論3），1971年。
- 舟橋尚道『賃金論研究』時潮社，1965年。
- 編『日本の賃金』（『講座・労働経済』2）日本評論社，1967年。
- 南 亮進・尾高煌之助『賃金変動』岩波書店，1972年。
- 吉村 励『現代の賃金問題』ミネルヴァ書房，1968年。
- Cartter, A. M., *Theory of Wages and Employment*, 1959.
- Dobb, Maurice., *Wages*, 1927, rev. ed., 1959. （ドップ著・氏原訳『賃金論』新評論，1966年）
- Dunlop, J. T., *Wage Determination under Trade Union*, 1950. （ダンロップ著・桜林他訳『団体交渉下の賃金決定』東洋経済新報社，1956年）
- Ross, A. M., *Trade Union Wage Policy*, 1948. （ロス著・古米訳『労働組合の賃金政策』ミネルヴァ書房，1962年）
- Rothschild, K. W., *The Theory of Wages*, 1954. （ロスチャイルド著・賃金問題研究会訳『現代賃金論入門』東京創元新社，1957年）

論 文：

- 小川 登「労働力の市場価値論について」『日本労働協会雑誌』106号，1968年1月。
- 「賃金論における平均原理と限界原理」『経済評論』1968年2月号。
- 小野 旭「戦後における賃金変化率の分析」有沢・内藤編『労働市場の長期展望』東洋経済新報社，1968年。
- 「わが国におけるフィリップス・カーブの計測」新飯田・小野編『日本の産業組織』岩波書店，1969年。
- 「戦後日本の賃金動態」建元・市村編『日本経済の計量分析』東洋経済新報社，1970年。
- 「労働組合と産業間賃金格差」西川俊作編『労働市場』日本経済新聞社，1971年。
- 「労働組合の交渉力と賃金・物価」『経済評論』1972年2月号。